

*Jurnal Manajemen***ISSN 1411 – 4186**

# Visionist

**Volume 8, Nomor 1 - Maret 2019**

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA TAMAN WISATA PUNCAK MAS BANDAR LAMPUNG

..... *Asmarantika, Iskandar A Alam dan Habibburahman* 1-7

STRATEGI PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN LINGKUNGAN KERJA DAN  
PENINGKATAN MOTIVASI PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU

..... *Erza Gitta, Tina Miniawati dan Zaidirina* 8-17

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL

..... *Fabianus, Habbiburahman dan M. Oktavianur* 18-22

PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN  
PEMBELIAN MOBIL PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG

..... *Firdaus Ali, Andala R P Barusman dan M. Oktavianur* 23-29

ANALISIS PERSEPSI KEPUASAN PASIEN TENTANG PELAYANAN KESEHATAN PADA PASIEN  
BPJS KESEHATAN DAN UMUM KELAS II DI KLINIK RAWAT INAP HUSADA TALANG PADANG  
KABUPATEN TANGGAMUS TAHUN 2018

..... *Najiroh, A. Suharyo dan Marzuki Noor* 30-39

PENGARUH *E-WOM* DAN *REVIEW* PRODUK PADA *MARKET PLACE* SHOPEE TERHADAP KEPUTUSAN  
PEMBELIAN PAKAIAN JADI DI BANDAR LAMPUNG

..... *Rini Velita, Andala R P Barusman dan V. Saptarini* 40-47

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MESUJI

..... *Riza Marroska, Habibburahman dan M. Oktavianur* 48-55

PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA HAKIM PADA PENGADILAN  
TINGGI TANJUNG KARANG

..... *Tika Susiana, Mustofa Usman dan Defrizal* 56-63

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 8	Nomor 1	Halaman 1 – 63	Bandar Lampung Maret 2019	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 8, Nomor 1 - Maret 2019

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung

Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)

Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# STRATEGI PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN LINGKUNGAN KERJA DAN PENINGKATAN MOTIVASI PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU

Erza Gitta<sup>1</sup>, Tina Miniawati<sup>2</sup>, Zaidirina<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

## Abstrak

*Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Kemudian yang tidak kalah penting dalam peningkatan disiplin pegawai adalah faktor lingkungan kerja dan motivasi pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih disiplin sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu dengan adanya dorongan atau pemberian motivasi dari organisasi terhadap pegawai diharapkan pegawai dapat lebih bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan disiplin pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi kerja pegawai terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang pegawai sedangkan jumlah sampelnya adalah sebanyak 41 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan regresi linier berganda, korelasi, determinasi, pengujian hipotesis dan analisis SWOT. Secara umum hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  (R Square) yaitu 0,512 atau 51,2%.*

**Kata Kunci :** Strategi, Disiplin Pegawai, Perbaikan Lingkungan, Motivasi Pegawai.

## Pendahuluan

Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan motivasi kerja pegawai dengan harapan disiplin kerja pegawainya akan meningkat.

Dari uraian latar belakang tersebut, dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu diperlukan berbagai upaya yang strategis, terencana, sistematis, dan terpadu diberbagai bidang. Salah satu upaya yang perlu dan terus dikembangkan dan ditingkatkan adalah melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan melalui peningkatan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif tidak dapat tumbuh dengan sendirinya tanpa adanya dukungan atau fasilitas dari organisasi, selain itu, motivasi kerja pegawai adakalanya tidak tumbuh dari dalam atau motivasi kerja terkadang menurun dengan berbagai latar belakang. Berdasarkan pengamatan awal penelitian diketahui bahwa disiplin pegawai masih rendah hal ini diketahui berdasarkan data sbb:

**Tabel 1. Daftar Hadir Pegawai berdasarkan Rekapitulasi**

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat (%)	Jumlah ketidakhadiran dg keterangan (%)	Jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan (%)
Februari	69	52	25	12
Maret	69	45	30	10
April	69	50	18	5

Sumber : Sekretariat Daerah Kab. Pringsewu, 2015

Berdasarkan gambaran tabel diatas dibandingkan dengan batas toleransi jam kerja dari kantor dapat dilihat masih kurang disiplinnya para pegawai serta tidak ada sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin, hal ini terlihat sering dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, masuk dan pulang pegawai tidak sesuai dengan jam kerja, cara berpakaian kurang rapi. Selain itu motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari dalam

melaksanakan pekerjaan yang kurang bersungguh-sungguh. diduga motivasi pegawai yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang kondusif inilah yang mempengaruhi disiplin pegawai. Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang Strategi peningkatan Disiplin pegawai. Dengan demikian penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam strategi peningkatan disiplin kerja pegawai.

### *Disiplin Kerja*

Disiplin merupakan sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsyafan mematuhi peraturan, pemerintah, larangan-larangan, terhadap suatu hal. Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan, hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Disiplin kerja baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Kedisiplinan kerja menurut Hasibuan (2005), Patmarina & Wasilawati (2014), Yaitu "kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran yang dimaksud adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan kesiapan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan juga merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathon, 2006).

### *Lingkungan Kerja*

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Nitisemito, (2006), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yang baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 2002).

### *Motivasi Kerja*

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Umar, 2000). Kemudian Siagian (2002), Habbiburrahman, & Suwantara (2014), mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam berorganisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapatkan perhatian serius dari para pemimpin. Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berkontak langsung dengan bawahan ditempat kerja.

Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ialah membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi sendirinya (Mas'ud, 2004). Untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya.

Adapun pertimbangan yang perlu diperhatikan pemimpin dalam memberikan motivasi menurut Siagian (2002) yaitu :

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quit pro quo*", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah mengatakan "*ada ubi ada talas*".
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi ataupun organisasi, mengakibatkan tidak ada satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

## **Metodologi**

### *Variabel Penelitian*

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert, yaitu skala data yang terdiri dari lima alternatif jawaban dari kuisioner penelitian dengan penentuan skor sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban A (Sangat Setuju) diberi skor 5
2. Alternatif jawaban B (Setuju) diberi skor 4
3. Alternatif jawaban C (Netral) diberi skor 3
4. Alternatif jawaban D (Tidak Setuju) diberi skor 2
5. Alternatif jawaban E (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

### *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuisisioner tertulis dengan menyertakan alternatif jawaban pilihan ganda. Kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai.

2. Dokumentasi

Cara mengumpulkan data sekunder mengenai gambaran umum objek penelitian, tugas pokok dan fungsi, visi dan misi, susunan organisasi serta uraian tugas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

### *Jenis Data*

Jenis data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.
2. Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, majalah, atau literatur lainnya.

### *Populasi*

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 69 orang.

### *Metode Analisis*

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

### *Metode Analisis*

1. Persamaan Regresi Linier
2. Korelasi
3. Determinasi
4. Pengujian Hipotesis
5. Analisis SWOT

## **Hasil dan Pembahasan**

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 item kuisisioner, yang terdiri dari tiga variabel penelitian, yaitu 10 item pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), 10 item pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan 10 item pada variabel Disiplin Pegawai ( $Y$ ). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) setiap item pertanyaan (Lampiran 3) dengan nilai kritis  $r$  ( $r_{tabel}$ ) pada  $n = 41$  dengan taraf kepercayaan 95%, yaitu 0,308 (Lampiran 4), yaitu sebagai berikut:

### *Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen*

#### *Hasil Uji Validitas*

**Tabel 1. Hasil Analisis Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Item No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
1.	0,522	0,308	Valid
2.	0,635	0,308	Valid
3.	0,521	0,308	Valid
4.	0,500	0,308	Valid
5.	0,525	0,308	Valid
6.	0,624	0,308	Valid
7.	0,698	0,308	Valid
8.	0,544	0,308	Valid

9.	0,525	0,308	Valid
10.	0,670	0,308	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015.

**Tabel 2. Hasil Analisis Validitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Item No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
1.	0,630	0,308	Valid
2.	0,592	0,308	Valid
3.	0,538	0,308	Valid
4.	0,543	0,308	Valid
5.	0,600	0,308	Valid
6.	0,774	0,308	Valid
7.	0,530	0,308	Valid
8.	0,508	0,308	Valid
9.	0,506	0,308	Valid
10.	0,517	0,308	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015.

**Tabel 3. Hasil Analisis Validitas Disiplin Pegawai (Y)**

Item No	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Hasil
1.	0,648	0,308	Valid
2.	0,585	0,308	Valid
3.	0,556	0,308	Valid
4.	0,654	0,308	Valid
5.	0,504	0,308	Valid
6.	0,642	0,308	Valid
7.	0,502	0,308	Valid
8.	0,639	0,308	Valid
9.	0,593	0,308	Valid
10.	0,581	0,308	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015.

Berdasarkan tabel 1,2, dan 3 di atas maka diketahui bahwa 10 item variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Pegawai adalah valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alfa	$r_{tabel}$	Hasil
Lingkungan Kerja	0,863	0,355	Reliabel
Motivasi	0,863	0,355	Reliabel
Disiplin Pegawai	0,870	0,355	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015.

Berdasarkan hasil pengujian maka diketahui bahwa ketiga variabel penelitian adalah reliabel, karena nilai alfa yang diperoleh lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Pengujian menunjukkan nilai reliabilitas yang baik.

### Deskripsi Data

Deskripsi data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif terhadap kategori jawaban 41 responden pada 30 item kuesioner yang diajukan dalam tiga variabel penelitian, yaitu 10 item pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), 10 item pada variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) dan 10 item pada variabel Disiplin Pegawai (Y). Adapun distribusi jawaban responden dapat dilihat pada Lampiran 2.

**Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	43 – 50	8	19,5
Baik	35 – 42	20	48,8
Cukup Baik	27 – 34	13	31,7
Tidak Baik	19 – 26	0	0

Sangat Tidak Baik	10 – 18	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2016.

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa 8 (19,5%) responden memiliki Lingkungan Kerja yang masuk dalam kategori sangat baik, sebanyak 20 (48,8%) responden memiliki menyatakan Lingkungan yang masuk dalam kategori baik, sebanyak 13 (31,7%) responden menyatakan kategori cukup baik. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai menyatakan Lingkungan Kerja yang masuk dalam kategori baik.

**Tabel 6. Deskripsi Data Variabel Motivasi**

Motivasi	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	44 – 50	8	19,5
Baik	36 – 43	20	48,8
Cukup Baik	28 – 35	12	29,3
Tidak Baik	20 – 27	1	2,4
Sangat Tidak Baik	12 – 19	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa 8 (19,5%) responden menyatakan bahwa Motivasi bekerja adalah sangat baik, sebanyak 20 (48,8%) responden menyatakan baik dan sebanyak 12 (29,3%) responden menyatakan bahwa motivasi bekerja cukup baik. Dengan demikian sebagian besar responden penelitian menyatakan bahwa Motivasi yang dikembangkan dalam organisasi adalah baik.

**Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Disiplin Pegawai**

Kinerja	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	44 – 50	14	34,1
Baik	36 – 43	21	51,2
Cukup Baik	28 – 35	6	14,6
Tidak Baik	20 – 27	0	0
Sangat Tidak Baik	12 – 19	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>41</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas maka diketahui bahwa sebanyak 14 (34,1%) responden menyatakan disiplin pegawai dalam kategori sangat baik, sebanyak 21 (51,2%) responden memiliki disiplin yang masuk dalam kategori baik dan sebanyak 6 (14,6%) responden dalam kategori cukup baik. Dengan demikian maka sebagian besar pegawai memiliki disiplin yang masuk dalam kategori baik.

### Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Perbaikan lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dengan menggunakan rumus Regresi Linier Ganda. Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagaimana terdapat pada Lampiran 6, disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linier Ganda Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.**

Perhitungan Regresi Linier Ganda	Hasil
<i>Constanta Intercept (a)</i>	8,989
Koefisien regresi variabel $X_1$ ( $b_1X_1$ )	0,533
Koefisien regresi variabel $X_2$ ( $b_2X_2$ )	0,302
Persamaan regresi	$Y = 8,989 + 0,533X_1 + 0,302X_2 + et$
R (correlation)	0,716
$R^2$ (R Square)	0,512
F hitung	19,930
F Tabel pada taraf signifikan 95%	3,244
$df_1$ uji F ( $k-1$ ) =	$(3-1) = 2$
$df_2$ uji F ( $n-k-1$ ) =	$(41-3-1) = 38$
t hitung $X_1$	4,904
t hitung $X_2$	3,291

t tabel pada taraf signifikan 95%	2,024
-----------------------------------	-------

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015.

### 1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Persamaan Regresi Linier Berganda yang diperoleh adalah  $Y = 8,989 + 0,533X_1 + 0,302X_2 + \epsilon t$ . Koefisien-koefisien persamaan regresi tersebut semua bernilai positif. Artinya apabila Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama ditingkatkan maka Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan.

Nilai  $a = 8,989$  merupakan nilai yang bersifat konstan dalam persamaan regresi. Nilai koefisien variabel  $X_1$  sebesar 0,533 menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 kali maka akan berpengaruh pada peningkatan variabel strategi peningkatan Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu sebesar 0,533 kali, dengan asumsi variabel-variabel lain yang dimasukkan ke dalam model dianggap tetap/tidak berubah.

Nilai koefisien variabel  $X_2$  sebesar 0,302 menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel Motivasi sebesar 1 kali maka akan berpengaruh pada peningkatan variabel strategi peningkatan Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu sebesar 0,302 kali, dengan asumsi variabel-variabel lain yang dimasukkan ke dalam model dianggap tetap/tidak berubah.

Koefisien  $b_1 > b_2$  berarti secara relatif variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) lebih besar pengaruhnya dari pada variabel Motivasi ( $X_2$ ) dalam menentukan Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu ( $Y$ ).

### 2. Korelasi

Besarnya nilai hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan Disiplin Pegawai ditunjukkan oleh nilai  $r$  (Corelation) yaitu 0,716. Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan Disiplin Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu ini masuk dalam kategori erat karena berada pada nilai korelasi 0.601 – 0,800.

Hal ini berarti bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel Disiplin Pegawai Inspektorat Kabuapten Pringsewu ( $Y$ ) masuk dalam kategori positif dan cukup erat. Artinya jika Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan dan Motivasi ( $X_2$ ) ditingkatkan maka Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan.

### 3. Determinasi

Besarnya nilai determinasi (pengaruh) variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan Disiplin Pegawai ditunjukkan oleh nilai  $R^2$  (R Square) yaitu 0,512 atau 51,2%. Artinya kemampuan variabel-variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) itu mampu menjelaskan variasi Disiplin Pegawai sebesar 51,2%. Sementara itu sisanya sebesar 49,8% tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi, tetapi dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji F

**Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial Uji F**

Variabel	F hitung	F tabel pada tingkat kepercayaan 95%	Kesimpulan
$X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	<b>19,930</b>	3,245	$H_0$ ditolak, $H_a$ diterima (ada pengaruh signifikan)

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah 19,930 dan  $F_{tabel}$  pada  $DF_1 = 2$ ,  $DF_2 = 38$  dan taraf signifikan 5% adalah 3,245 (Lihat Lampiran 6). Dengan demikian maka perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% adalah **19,930 > 3,245**.

Secara statistik  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , pada taraf signifikan 95%. Dengan demikian maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai.

#### b. Uji T

Uji t dilakukan untuk pengujian hipotesis parsial (satu persatu) pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Pegawai, yaitu membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95%. Ketentuannya adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh. Besarnya nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% dan  $df = 38$  adalah 2,024 (Lampiran 6). Hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi terhadap kinerja dengan Uji t dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 10. Pengujian Hipotesis Parsial dengan Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel pada tingkat kepercayaan 95%	Kesimpulan
X <sub>1</sub> terhadap Y	4,904	2,024	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>a</sub> diterima (ada pengaruh signifikan)
X <sub>2</sub> terhadap Y	3,291	2,024	H <sub>0</sub> ditolak, H <sub>a</sub> diterima (ada pengaruh signifikan)

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2015.

Secara statistik  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan 95%. Dengan demikian maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya Motivasi dan Lingkungan Kerja secara satu per satu berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

### Analisis SWOT

#### 1. Analisis Lingkungan Internal (ALI) :

Untuk menganalisis lingkungan internal dari Strategi peningkatan disiplin pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi pegawai adalah sebagai berikut :

Strength (kekuatan) :

- Manajemen dan stuktur organisasi
- Prosedur dan Kewenangan
- Honorarium/ Insentif
- Diklat dan pelatihan

Weakness (kelemahan) :

- Pegawai masih rendah tingkat disiplin kerjanya
- Motivasi kerja pegawai masih rendah
- Kualitas SDM masih kurang
- Lingkungan kerja yang kurang mendukung

#### 2. Analisis Lingkungan Eksternal (ALE) :

Untuk menganalisis lingkungan eksternal dari Strategi peningkatan disiplin pegawai melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi pegawai adalah sebagai berikut :

Opportunity (peluang) :

- Dukungan pemerintah daerah
- Koordinasi dan kerjasama yang baik
- Perubahan peraturan tentang disiplin kerja pegawai

Threat (Ancaman) :

- Perkembangan teknologi
- Kemampuan SDM yang menguasai teknologi terbatas
- Kompetisi antar pegawai

Dari hasil kajian faktor-faktor analisis lingkungan Internal dan analisis lingkungan Eksternal diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan atau asumsi-asumsi sebagai berikut :

Dari indentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dapat disusun matrik SWOT sebagai berikut :

Tabel 11. SWOT

<b>Analisis Lingkungan Internal</b> <b>(A L I)</b>  <b>Analisis Ling. Eksternal</b> <b>(A L E)</b>	<b><u>Kekuatan ( Strength)</u></b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen dan struktur organisasi</li> <li>• Prosedur dan kewenangan</li> <li>• Honorarium/ Insentif</li> <li>• Diklat dan pelatihan</li> </ul>	<b><u>Kelemahan (Weakness)</u></b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pegawai masih rendah tingkat disiplin kerjanya</li> <li>• Motivasi kerja pegawai masih rendah</li> <li>• Kualitas SDM masih kurang</li> <li>• Lingkungan kerja yang kurang mendukung</li> </ul>
<b><u>Peluang (Oppurtunity)</u></b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan pemerintah daerah</li> <li>• Koordinasi dan kerjasama yang baik</li> <li>• Perubahan peraturan tentang disiplin kerja pegawai</li> </ul>	<b><u>Strategi SO</u></b>  1.Manfaatkan Manajemen dan Struktur Org yang sehat untuk mendukung program- program kegiatan yang sudah ditetapkan.  2.Lakukan koordinasi yang baik dengan pemerintah daerah dalam upaya mendukung program- program kegiatan yang berorientasi pada pelayanan publik.  3. Tingkatkan disiplin pegawai melalui pemberian honorarium/ insentif yang sesuai dengan hasil kerja pegawai  4. Gunakan prosedur dan kewenangan yang ada untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai	<b><u>Strategi WO</u></b>  1.Manfaatkan dukungan pemerintah daerah untuk lebih menumbuhkembangkan potensi yang dimiliki organisasi dan perbaikan lingkungan kerja agar menunjang pelaksanaan tugas.  2. Lakukan perencanaan dan pemantapan kualitasSDM dan perbaikan lingkungan kerja organisasi  3. Lakukan koordinasi dan kerjasama yang baik melalui perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan motivasi pegawai dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai  4. Intensifkan koordinasi dengan Bupati dan semua SKPD dalam rangka rekrutmen pegawai yang handal.

<b><u>Tantangan (Threat)</u></b>	<b><u>Strategi ST</u></b>	<b><u>Strategi WT</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perkembangan teknologi</li> <li>• Kemampuan SDM yang menguasai teknologi terbatas</li> <li>• Kompetisi antar pegawai</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manfaatkan diklat dan pelatihan untuk meningkatkan skill pegawai dalam menghadapi perkembangan dan penguasaan teknologi.</li> <li>2. Lakukan pembinaan dan evaluasi disiplin kerja pegawai</li> <li>3. Manfaatkan kewenangan yang ada untuk memperbaiki disiplin pegawai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkatkan kemampuan SDM dalam menguasai teknologi melalui diklat</li> <li>2. Lakukan upaya untuk memotivasi dan mendisiplinkan pegawai</li> <li>3. Sesuaikan rekrutmen pegawai dengan kemampuan dan skill yang dibutuhkan</li> </ol>

### *Interpretasi*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dengan nilai pengaruh sebesar 51,2%. Nilai koefisien variabel  $X_1$  adalah sebesar 0,533 dan nilai koefisien variabel  $X_2$  adalah sebesar 0,302, artinya secara relatif variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) lebih besar pengaruhnya dari pada variabel motivasi pegawai ( $X_2$ ) dalam menentukan strategi peningkatan Disiplin Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

### **Kesimpulan dan Implikasi**

#### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap strategi peningkatan disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.
2. Motivasi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.
3. Lingkungan kerja dan motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap strategi peningkatan disiplin pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

#### *Implikasi*

Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu hendaknya diperbaiki khususnya dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan. Atasan dapat menempuh pengawasan secara langsung dengan tetap menjaga kualitas hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, sehingga pegawai tidak merasa tertekan dalam pekerjaannya dan akan dapat menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi.
2. Hasil penelusuran yang dilakukan terhadap hasil jawaban angket responden untuk variabel motivasi ternyata ditemukan item yang mendapatkan kategori terendah yaitu membutuhkan motivasi dari

pimpinan agar dapat bekerja keras untuk memperoleh hasil yang memuaskan oleh karena itu hendaknya Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dapat meningkatkan motivasi dengan menjaga hubungan yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja sehingga terjalin hubungan dan komunikasi yang harmonis.

3. Berdasarkan hasil penilaian variabel disiplin pegawai ditemukan item yang mendapatkan kategori terendah yaitu indikator keadilan, untuk itu hendaknya instansi dapat mengambil solusi dengan cara pemberian insentif yang adil, transparan sesuai dengan beratnya beban tugas pegawai sehingga diharapkan mampu meningkatkan disiplin pegawai.

## Daftar Pustaka

- Fathoni, Abdurahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes Faustino C, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Habbiburahman, & Suwantara, Gede Agus. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DP2KA) di Kabupaten Way Kanan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 4, No; 2.
- Nitisemito, Alex S. 2002. Manajemen personalia. Penerbit Ghalia. Cetakan 8. Jakarta
- Patmarina, Hepiana & Wasilawati. 2014. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 5, No; 1.
- Husein, Umar. (2000). Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.